Dampak Dari Kesalahan Rekrutment Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Home Industri Q patyy

Ceria Hermina, Feny Aulia, Sekar Safitri, Muhammad Husaini Aditya Noor
Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Banjarmasin, Indonesia
Email : ceria.hermina @gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan nuntuk mengetahui dampak dari kesalahan rekrutment dan sleksi terhadap kinerja karyawan perushaan Q Patty. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif deskriptif, data yang di dapat melalui wawancara mendalam mengenai kesalahan rekrutment. Teknik pengambilan data menggunakan wawancara dan observasi. Kesalahan terhadap rekrutment dan seleksi pernah terjadi pada perusahaan Q Patty yang di mana berdampak pada omset penjualan Q Patty. Dilihat dari hasil wawancara yang mendalam dengan pemilik Q Patty tersebut.

Kata Kunci: Rekrutmen, Seleksi, Kinerja Karyawan

Abstract

this research aims to find out the impact of errors in recruitment and inspection on the performance of Q Patty's corporate employees. The data collection method used in this study is descriptive qualitative method, the data obtained through in-depth interviews regarding recruitment errors. The data collection technique uses interviews and observations. Errors in recruitment and selection have occurred at Q Patty's company, which has an impact on Q Patty's sales turnover. Judging from the results of a profound interview with the owner of the Q Patty.

Keyword: Employee Recruitment, Selection, Performance

PENDAHULUAN

Home berarti rumah, tempat tinggal, atau kampung halaman. Sedangkan Industri, diartikan sebagai kerajinan, usaha produk barang. Singkatnya, Home Industri adalah rumah usaha produk barang atau perusahaan kecil. Dikatakan sebagai perusahaan kecil karena jenis kegiatan ekonomi ini dipusatkan di rumah. Pengertian usaha kecil tercantum dalam UU No. 9 Tahun 1995, bahwa usaha kecil adalah usaha dengan kekayaan bersih maksimal Rp. 200 juta (tidak termasuk tanah dan bangunan) dengan penjualan tahunan maksimal Rp. 1 Milyar (Zuhri, 2013).

Pada umumnya, pelaku kegiatan ekonomi yang berbasis di rumah adalah keluarga itu sendiri dengan mengajak orang di sekitarnya sebagai karyawan. Meskipun dalam skala kecil, namun kegiatan ekonomi ini secara tidak langsung membuka lapangan pekerjaan untuk sanak saudara ataupun tetangganya. Dengan begitu, perusahaan kecil ini membantu program pemerintah dalam mengurangi pengangguran, otomatis jumlah penduduk miskinpun akan berangsur menurun (Zuhri, 2013).

Salah satu home industry di Banjarmasin, Kalimantan Selatan, yaitu Q Patty yang sudah sejak lama berdiri dari tanggal 04 April 2016 sampai sekarang. Dengan proses perkembangan yang berjalan selama 3 tahun Q Patty berkembang sangat pesat hingga mampu membuka beberapa cabang. Perkembangan yang awalnya dilakukan dari pihak keluarga sendiri hingga mampu merekrut dan menyeleksi beberapa karyawan untuk menangani usaha yang sudah cukup banyak dan berkembang saat ini. Proses seleksi biasanya dilakukan dengan pengumpulan berkas berupa pengalaman pekerjaan, kemudian dilanjutkan tahap interview, setelah itu diberitahukan hasil akhir penerimaan kerja untuk masuk pada tahap akhir yaitu “Training” selama 3 hari untuk melihat kinerja calon karyawan cepat dan tanggap dalam memahami segala bentuk yang berhubungan dengan pekerjaan yang ada di Q Patty.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu aset yang memegang peranan penting di dalam suatu perusahaan, karena manusia yang mengelola dan menjalankan kegiatan yang ada di dalam organisasi. Salah satu aspek yang berpengaruh dalam mencapai tujuan suatu perusahaan adalah rekrutmen dan seleksi

kerja, karena rekrutmen dan seleksi merupakan suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke suatu tujuan tertentu. Rekrutmen dan seleksi kerja dapat bermanfaat bagi kinerja karyawan dan perusahaan (Aisyah, 2018).

Proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada perusahaan atau organisasi. Rekrutmen merupakan suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi. Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan suatu organisasi. Rekrutmen yang efektif memerlukan tersedianya informasi yang akurat dan berkesinambung mengenai jumlah dan kualifikasi individu yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai pekerjaan dalam organisasi. Menurut Hasibuan (Jaya, 2018) rekrutmen merupakan usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu organisasi. Menurut Handoko (Jaya, 2018), rekrutmen merupakan proses pencari dan pemikiran calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan. Menurut Rivai (Jaya, 2018) rekrutmen sebagai suatu rangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan dengan mempunyai kualifikasi sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada. Rekrutmen merupakan masalah yang penting bagi perusahaan dalam hal pengadaan tenaga kerja. Jika rekrutmen berhasil dilaksanakan dengan baik dengan kata lain banyak pelamar yang memasukan lamarannya, maka peluang perusahaan untuk mendapatkan pegawai yang terbaik akan menjadi mudah dan semakin terbuka lebar, karena perusahaan akan mempunyai banyak pilihan yang terbaik dari pelamar yang ada (Jaya, 2018).

Seleksi merupakan bagian dari operasional manajemen sumber daya manusia yaitu pengadaan (procurement), sedangkan pengadaan itu sendiri terdiri dari: perencanaan, perekrutan, seleksi, penempatan, dan produksi. Proses seleksi merupakan tahap-tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang mampu dan akan diterima sebagai pegawai. Proses tersebut dimulai ketika pelamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan. Proses seleksi merupakan pengambilan keputusan bagi calon pelamar untuk diterima atau tidak (Jaya, 2018).

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan

organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program, atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu atau kelompok individu. Kinerja dapat diketahui hanya jika individu atau kelompok individu tersebut memiliki kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan.Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa adanya tujuan serta target, kinerja seseorang atau organisasi tidak dapat diketahui karena tidak ada tolok ukurnya (Jaya, 2018).

Rekrutmen dapat mempengaruhi kinerja hal ini dapat dibuktikan oleh teori Schuler yang mengemukakan bahwa efektifitas rekrutmen yang dilakukan dengan baik akanmembantu lembaga dalam memperoleh tujuan umum yang meliputi produktifitas kerja, kualitas kehidupan kerja dan kepatuhan kerja. Sedangkan castetter mengemukakan bahwa pelaksanaan rekrutmen yang tidak sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, akan menimbulkan masalah yang menuntut biaya tinggi, seperti ketidakcocokan antara penempatan personel dengan jabatan yang dipercayakan, kinerja rendah, ketidakhadiran pegawai tinggi, sering terlambat perilaku anti organisasi dan masa kerja jabatan yang tidak pasti. Dan hal tersebut dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Budi Suhardiman, dalam hasil penelitiannya menunjukkan 0.588 atau 58,8% kinerja dipengaruhi oleh rekrutmen dan 41,2% dipengaruhi oleh factor lain , faktor – faktor tersebut antara lain motivasi dan komitmen individu (Jaya, 2018).

Dalam perekrutan dan penyeleksian di Q Patty tidak selalu berdampak positif, kadang beberapa kali juga sering terjadi kesalahan yang bisa berpengaruh pada kinerja karyawan dan para konsumen. Kesalahan tidak nampak pada awal penyeleksian karena mungkin calon karyawan menampilkan faking good (berusaha bekerja dan mengikuti aturan kerja dengan benar agar dapat diterima bekerja). Dampak dari kesahalan perekrutan dan penyeleksian akan terasa setelah 1 bulan resmi bekerja.

Kegagalan dalam melakukan sistem perekrutan dan seleksi tenaga kerja akan berdampak pada proses pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi. Dimana kinerja dari karyawan tidak hanya akan mampu menjaga kesinambungan namun juga mampu memberikan pelayanan yang sangat baik bagi konsumen. Mengingat sangat pentingnya proses rekrutmen dan

seleksi bagi perusahaan. Diharapkan dengan adanya proses rekrutmen dan seleksi yang baik dan efektif akan diperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga sumber daya yang lain dalam organisasi bisa di kelola secara efektif dan efisien, dan perusahaan akan menikmati keuntungan (Sinurat, 2008)

Tujuan utama dari proses rekrutmen dan seleksi adalah untuk mendapatkan orang yang tepat bagi suatu jabatan tertentu, sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di perusahaan untuk waktu yang lama. Meskipun tujuannya terdengar sangat sederhana, proses tersebut ternyata sangat kompleks, memakan waktu cukup lama dan biaya yang tidak sedikit dan sangat terbuka peluang untuk melakukan kesalahan dalam menentukan orang yang tepat. Kesalahan dalam memilih orang yang tepat sangat besar dampaknya bagi perusahaan atau organisasi. Hal tersebut bukan saja karena proses rekrutmen & seleksi itu sendiri telah menyita waktu, biaya dan tenaga, tetapi juga karena menerima orang yang salah untuk suatu jabatan akan berdampak pada efisiensi, produktivitas, dan dapat merusak moral kerja pegawai yang bersangkutan dan orang-orang di sekitamya (Setiani, 2013).

Peneliti ingin mengetahui dampak rekrutment dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada Home Industri Q patyy. Penelitian yang dilakukan terkait dengan topik tersebut, diharapkan akan dapat memberikan manfaat, yaitu bagi Home Industri Q patyy, diharapkan dapat memberikan analisa dan rekomendasi manajerial terkait dengan pelaksanaan pola rekrutmen yang baik dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan Home Industri Q patyy dan bagi pembaca, diharapkan dapat meningkatkan wawasan terkait dengan hasil penelitian.

Rekrutmen

1. Pengertian Rekrutmen

Rekrutment adalah proses yang di lakukan perushaan dalam menyebarkan informasi dan membuka akses seluas – luasnya guna menjaring pelamar. Jalur – jalur yang di gunakan yang baisa di gunakan perusahaan saat ini adalah melalui iklan lowongan kerja di media cetak, radio televisi, website, kerja sama dengan agen penampung tenaga kerja, atau rekrutment langsung ke sekolah – kampus untuk mendapatkan para lulusan fresh graduate (Hariwijaya, 2017).

Menurut Umi Sukamti (1989), dalam proses rekrutmen terdiri dari dua fase, yaitu: (a) untuk memonitor perubahan lingkungan dan organisasi yang

menimbulkan kebutuhan sumber daya manusia baru, dan menetapkan pekerjaan-pekerjaan yang harus diisi dan tipe-tipe pelamar yang diperlukan; (b) untuk menyebarluaskan kepada pelamar yang potensial bahwa ada lowongan pekerjaan, sehingga menarik pelamar yang bersangkutan dan menyisihkan pelamar yang kurang memenuhi kualifikais yang diperlukan (Nuryanta, 2008)

Berikut definisi rekrutmen menurut beberapa para ahli (Aisyah., & Giovani, 2018), sebagai berikut :

a. Menurut Mardianto (2014) diartikan sebagai suatu proses untuk mendapatkan calon karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan suatu organisasi/perusahaan.
b. Menurut Naheed dan Amir (2012) rekrutmen merupakan proses dalam mencari orang-orang yang dinilai tepat untuk suatu pekerjaan. Setiap pekerjaan dalam bidang bisnis memerlukan kemampuan dan kualitas staff yang baik sebagai nilai tambah bagi perusahaan.
c. Menurut Omolo, Oginda, Oso (2012) rekrutmen merupakan pencarian kandidat karyawan melalui iklan dan metode lainnya, menyaring kandidat dengan wawancara dan tes. Kemudian dipilih berdsarkan hasil tes tersebut apakah mampu memenuhi peran baru mereka secara efisien.
d. Menurut Herman Sofyandi (2010) rekrutemen adalah serangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan atau organisasi memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon karyawan yang diinginkan sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada..

2. Penentuan Dasar Rekrutmen

Proses Rekrutmen (POREK) (penarikan) saat ini memiliki beberapa istilah populer seperti: Job Analysis, Job Description, Job Specification, Job Evalution, dan Job Classification. Uraiannya adalah sebagai berikut :

1. Job Analysis (Analisis Jabatan)

Analisis jabatan merupakan prosedur untuk menentukan tanggung jawab dan persyaratan, keterampilan dari sebuah pekerjaan dan jenis orang yang akan dipekerjakan

2. Job Description (Uraian Jabatan)

Menurut Yoder (Aisyah., & Giovani, 2018) mengatakan uraian jabatan adalah mengikhtisarkan fakta-fakta yang diberikan oleh analisis jabatan dalam susunan yang sistematis. Uraian jabatan

merupakan garis-garis besar yang ditulis dan dimaksudkan untuk memberikan penjelasan tentang fakta-fakta yang penting dari jabatan yang diberikan.

3. Job Spesification (Persyaratan Jabatan)

   Persyaratan jabatan adalah catatan mengenai syarat-syarat orang yang minimum harus dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

4. Job Evalution (Penilaian Jabatan)

   Menurut Moekijat (Aisyah., & Giovani, 2018) mengatakan penilaian jabatan adalah penilaian kegiatan yang dilakukan guna membandingkan nilai dari suatu jabatan dengan nilai dasar suatu jabatan lainnya.

5. Job Classification (Penggolongan Jabatan)

   Penggolongan jabatan adalah pengelompokan jabatan-jabatan yang memiliki nilai yang sama.

3. Penentuan Sumber-Sumber Rekrutmen

   Setelah diketahui spesifikasi jabatan atau pekerjaan karyawan yang diperlukan, maka harus ditentukan sumber-sumber penariakan calon karyawan.Sumber penarikan calon karyawan bisa berasal dari internal dan eksternal perusahaan.

   a. Sumber Internal

Adapun kebaikan dari sumber internal adalah :

a) Tidak terlalu mahal.
b) Dapat memelihara loyalitas dan mendorong motivasi karyawan yang ada.
c) Karyawan telah terbiasa dengan suasana dan budaya perusahaan.

Sedangkan kelemahan dari sumber internal yaitu :

a) Pembatasan terhadap bakat-bakat
b) Mengurangi peluang.
c) Dapat meningkatkan puas diri.

Adapun sumber-sumber internal melalui :

1. Penawaran terbuka untuk suatu jabatan (Job Posting Program) Rekrutmen terbuka ini merupakan sistem mencari pekerjaan yang memiliki kemampuan tinggi untuk mengisi jabatan yang kosong dengan memberikan kesempatan kepada semua karyawan yang berminat.
2. Perbantuan Pekerja (Departing Employees) Rekrutmen ini dapat dilakukan melalui perbantuan pekerja untuk suatu jabatan dari unit kerja lain.

4. Metode-Metode Rekrutmen

Metode yang diterapkan pada PROSES REKRUTMEN (POREK) akan berpengaruh sangat besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk ke dalam perusahaan. Metode calon karyawan baru, dibagi menjadi metode terbuka dan metode tertutup (Aisyah., & Giovani, 2018).

1. Metode Terbuka

   Metode terbuka adalah dimana rekrutmen diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media masa baik cetak atau elektronik, ataupun dengan cara dari mulut ke mulut (kabar orang lain) agar tersebar ke masyarakat luas. Dengan metode terbuka ini diharapkan dapat menarik banyak lamaran yang masuk, sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang qualified menjadi lebih besar.

2. Metode Tertutup

   Metode tertutup yaitu dimana rekrutmen diinformasikan kepada para karyawan atau orang tertentu saja. Akibatnya lamaran yang masuk relatif sedikit, sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang baik akan semakin sulit.

Seleksi

1. Pengertian Seleksi

Seleksi merupakan pemilihan tenaga kerja yang sudah tersedia. Bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi syarat dan memiliki kualifikasi yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang ada atau sesuai dengan kebutuhan perusahaan (Marliani, 2015).

Berikut definisi seleksi yang dikemukakan oleh beberapa ahli,tetapi maksud dan hakikatnya adalah sama (Aisyah., & Giovani, 2018):

a. Menurut Hasibuan (2011) Seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau yang ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan itu.
b. Menurut Rivai (2011) Menjelaskan bahwa seleksi adalah kegiatan dalam manajemen SDM yang dilakukan setelah PROSES REKRUTMEN (POREK)selesai dilaksanakan. Hal ini berati telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan. Proses pemilihan ini yang dinamakan dengan seleksi.
c. Menurut T. Hani Handoko (2010) Proses seleksi adalah serangkaian langkah kegiatan yang digunakan

untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau tidak.

d. Menurut I Komang Ardana (2012) Seleksi tenaga kerja adalah suatu kegiatan untuk menentukkan dan memilih tenaga kerja yang memenuhi

syarat-syarat yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Tujuan Proses Seleksi

Menurut Drs. Malayu S.P. Hasibuan (2011:49) seleksi penerimaan karyawan dalam suatu perusahaan untuk bertujuan mendapatkan hal – hal berikut :

1. Karyawan yang qualifie dan potensial

2. Karyawan yang jujur dan berdisplin

3. Karyawan yang cakap dengan penempatan yang tepat

4. Karyawan yang terampil dan bersemangat dalam bekerja

5. Karyawan yang memenuhi persyaratan undang – undang perburuhan

6. Karyawan yang dapat bekerja sama baik verbal maupun horizontal

7. Karyawan yang dinamis da kreatif

8. Karyawan yang inovatif dan bertanggung jawab sepenuhnya

9. Karyawan yang loyal dan berdedikasi tinggi

10. Mengurangi tingkat absensi dan turn over karyawan.

3. Metode Seleksi

Metode seleksi karyawan yang dilaksanakan perusahaan maupun organisasi social dalam penerimaan karyawan baru dikenal dengan dua cara yaitu :

1. Metode Non ilmiah

Seleksi dengan nonilmiah adalah seleksi yang dilaksanakan tidak didasarkan kepada kriteria, standar, atau spesifikasi kebutuhan nyata pekerjaan atau jabatan, tetapi hanya didasarkan kepada perkiraan dan pengalaman saja. Berikut ada beberapa unsur-unsur yang diseleksi biasanya hanya meliputi hal-hal berikut :

1. Surat lamaran bermaterai atau tidak

2. Ijazah sekolah dan daftar nilainya

3. Surat keterangan pekerjaan dan pengalaman

4. Referensi atau rekomendasi dari pihak yang dapat dipercaya

5. Wawancara langsung dengan pelamar bersangkutan

6. Penampilan dan keadaan fisik(cantik atau gantengnya) pelamar

7. Keturunan daripelamar bersangkutan

8. Tulisan pelamar

Seleksi nonilmiah kurang dapat dipertanggungjawabkan karena sering memperoleh karyawan baru yang tidak cakap menyelesaikan pekerjaannya, bahkan menimbulkan kesulitan-kesulitan bagi perusahaan, karena tulisan yang baik, tampang yang cakap, bicara yang lancar belum tentu terampil dan bergairah bekerja. Sebaliknya seseorang yang mempunyai tampang yang kurang cakap, tulisan yang tidak baik, dan bicara yang kurang lancar, bisa jadi lebih terampil, bergairah, kreatif, dan loya terhadap pekerjaan.

2. Metode Ilmiah

Seleksi dengan metode ilmiah adalah seleksi yang didasarkan kepada job specification dan kebutuhan nyata jabatan yang akan diisi, serta berpedoman kepada kriteria dan standar-standar tertentu. Job specification adalah surat pernyataan tertulis yang berisi tentang keterampilan, kemampuan dan kualifikasi yang harus dimiliki oleh seseorang yang akan melaksanakan jabatan atau pekerjaan tertentu secara efektif. Job Descriptonadalah surat pernyataan tertulis yang berisi tentang berbagi tugas dan tanggungjawab yang harus dilakukan oleh seseorang yang memangku jabatan tertentu, kondisi kerja, peralatan dan material serta informasi yang akan digunakan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. Seleksi metode ilmiah merupakan pengembangan seleksi nonilmiah dengan mengadakan analisis cermat tentang unsur-unsur yang akan diseleksi supaya diperoleh karyawan yang kompeten dengan penempatan yang tepat. Seleksi ilmiah hendak dilaksanakan dengan cara-cara berikut (Aisyah., & Giovani, 2018):

1. Metode kerja yang jelas dan sistematis

2. Berorientasi kepada prestasi kerja

3. Berorientasi kepada kebutuhan riil karyawan

4. Berdasarkan kepada job analysis dan ilmu sosial lainnya

5. Berpedoman kepada undang-undang perburuhan.

Dengan seleksi ilmiah diharapkan akan diperoleh karyawan yang qualified dengan penempatan yang tepat. Sehingga pembinaan dan pengembangannya relatif lebih mudah.

Langkah-langkah Seleksi Karyawan

Setiap perusahaan untuk mendapatkan karyawan terbaik akan melalui langkah-langkah seleksi. Langkah-langkah seleksi merupakan tahap-tahap yang harus dilalui seseorang dalam proses penarikan karyawan suatu perusahaan. Perusahaan telah menetapkan alat-alat yang digunakan dalam proses seleksi, di mana setiap tahapan seleksi menggunakan alat yang berbeda sesuai kebutuhannya. Setiap perusahaan berbeda dalam menentukan langkah langkah yang digunakan dalam kegiatan seleksi. Walaupun tidak ada standar dalam menentukan langkah-langkah seleksi, tetapi secara umum adalah sama. Bangun (Ibrahim., dkk, 2014) mengatakan bahwa langkah-langkah seleksi adalah sebagai berikut:

1. Menerima Lamaran Kerja
2. Wawancara Pendahuluan
3. Tes Psikologi
4. Pemeriksaan Referensi
5. Wawancara Seleksi
6. Persetujuan Atasan Langsung
7. Pemeriksaan Kesehatan
8. Induksi atau Orientasi

Melihat pendapat Bangun tentang langkah-langkah seleksi, peneliti menyimpulkan bahwa langkah-langkah seleksi merupakan tahapan awal sampai akhir yang harus dilalui pelamar. Perusahaan mempunyai prosedur tersendiri untuk melaksanakan langkah-langkah seleksi dengan

Kinerja

1. Pengertian Kinerja

   Suatu organisasi perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan tertentu yang ingin dan harus dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi di pengaruhi perilaku organisasi. Salah satu kegiatan yang paling lazim dilakukan dalam organisasi adalah kinerja karyawan, yaitu bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan sesuatu pekerjaan atau peranan dalam organisasi. Pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Arti kata kinerja berasal dari taka-kata job performance dan di sebut juga actual performance atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah di

capai oleh seseorang kariyawan (Aisyah., & Giovani, 2018).

Berikut definisi rekrutmen menurut sebagai berikut :

a. Menurut Moeheriono (2012) yaitu Kinerja atau Performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakaan dalam mewudujkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.
b. Menurut Abdullah (2014) memberikan pengertiaan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.
c. Menurut Foster dan Seeker dalam Widodo (2015) menjelaskan bahwa Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.
d. Menurut Mangkunegara (2014) "Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yangdicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Berdasarkan beberapa definisi mengenai kinerja organisasi diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja organisasi merupakan hasil kerja organisasi ataupun gambaran mengenai apakah suatu organisasi telah dapat melaksanakan kegiatan/kebijakan sesuai dengan visi dan misi yang telah dibuat oleh organisasi

2. Tujuan Pengukuran kinerja

Pengukuran kinerja menurut Mardiasmo dalam Sinambela (Aisyah., & Giovani, 2018) mempunyai tiga tujuan, yaitu:

1. Membantu memperbaiki kinerja agar kegiatan terfokus pada tujuan dan sasaranprogram unit kerja.

2. Pengalokasian sumber daya dan pembuatan keputusan.

3. Mewujudkan pertanggung jawaban publik dan memperbaiki komunikasi kelembagaan.

3. Pengukuran Kinerja

Gary Dessler dalam Pasolong (Aisyah., & Giovani, 2018) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah merupakan upaya sistematis untuk membandingkan apa yang dicapai seseorang dibandingkan dengan

standar yang ada. Tujuannya, yaitu untuk mendorong kinerja seseorang agar bisa berada di atas rata-rata. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengukuran kinerja adalah menilai hasil kerja suatu organisasi publik. Penilaian hasil kerja tersebut untuk melihat apakah hasil yang dicapai oleh suatu organisasi publik telah sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan oleh organisasi publik tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Home Industry Q Patty di jalan Antasan Timur Banjarmasin Kalimantan Selatan, dari bulan Mei 2019 sampai dengan Juni 2019. Q Patty adalah salah satu Home Industri yang bergerak dalam pembuatan makanan Burger. Pemasaran Q Patty sudah banyak dibeberapa sudut wilayah yang ada di Banjarmasin.

Data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari dua jenis data, yaitu data primer dan data sekunder. Pengambilan data sekunder didapatkan dari **annual report**, internet, buku referensi, jurnal dan dokumen pendukung lainnya yang relevan. Teknik pengumpulan data dengan melakukan wawancara, Observasi, dan dokumentasi pada Owner Q Patty dan Pengawai dari Home Industri Q Patty.

Desain penelitian yang diterapkan adalah dengan metode pendekatan kualitatif deskriptif karena permasalahan yang akan diteliti dan dibahas adalah mendeskripsikan secara jelas dan rinci dalam memperoleh data yang mendalam dari fokus penelitian,

Peneliti menggunakan model studi kasus tunggal karena menyoroti permasalan dengan satu masalah penting. metode studi kasus sebagai salah satu jenis pendekatan deskriptif, adalah penelitian yang dilakukan secara intensif, terperinci dan mendalam terhadap suatu organisme (individu) atau objek yang mempelajarinya sebagai suatu kasus.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Home Industry Q Patty yang sudah berdiri selama 2 tahun pada 15 april 2017, pusat awal pertama kali pemasaran Burger sendiri terletak di HKSN depan indomaret Banjarmasin yang dilakukan oleh ownernya sendiri. Alasan membuka usaha Q Patty, setelah lulus kuliah karena owner lebih tertarik berwirausaha sendiri dari pada bekerja di tempat lain atau pada perusahaan. Pertama kali berwirausaha adalah ikut orang tua jual makanan, lalu untuk owner pribadi berwirausaha itu sejak kuliah dimana owner berjualan "Kerupuk acan pedas" lalu di bagikan di kampus, dan banyak peminatnya, dilanjutkan dengan membagikan di warung-warung pinggir jalan

Sehingga semakin berkembang. Owner berhenti berjualan ketika owner menjalani skripsi. Lalu berpikir kembali setelah lulus kuliah untuk berjualan Q Patty.

Cara owner bisa mendapatkan ide mengenai berjualan Q Patty, pertama kali adalah ketika idul adha dimana menurut owner jika daging dibuat sate itu terlalu biasa, lalu melakukan searching di google dan membuat burger sendiri, lalu muncul lah ide mengenai berjualan burger Q Patty yang sampai sekarang berkembang menjadi 12 rombong. Omset bersih dari Q Patty perbulannya menurut informasi dari owner Q Patty nya senilai 25 juta perbulan dan dari salah satu karyawannya sendiri yang sudah bekerja selama kurang lebih 2 tahun di perusahaan home industri Q Patty yang bekerja sebagai booth server di mana tugasnya adalah melayani dan menyajikan burger Q Patty kepada konsumen.

Berjalan 3 bulan setelah itu owner mendapatkan tempat-tempat yang tepat dan memutuskan untuk membuka beberapa cabang disebuah pasar di teluk tiram, dan handil bakti, indomaret sutoyo 13, indomaret belitung laut, indomaret yos sudarso, indomaret sultan adam 2, alfamart griya permata, alfamart Phm noor 2, martplus perdagangan, Pekauman, Basirih Jl. Tembus mantuil, sungai andai Jl. Padat Karya, hal itu adalah sebuah kesempatan untuk mendapatkan sebuah peluang. Karena banyaknya unit-unit yang sudah tersebar dan semakin besarnya tingkat produksi roti yang tidak bisa dikelola sendiri oleh owner maka untuk mempermudah proses pemasaran dan pengolahan maka diadakan proses rekrutmen untuk mendapatkan karyawan dengan menyebarkan lowongan melalui media sosial. Menurut Omolo, Oginda, Oso (2012) rekrutmen merupakan pencarian kandidat karyawan melalui iklan dan metode lainnya, menyaring kandidat dengan wawancara dan tes. Kemudian dipilih berdasarkan hasil tes tersebut apakah mampu memenuhi peran baru mereka secara efisien. Dengan adanya proses rekrutmen ini nantinya membantu owner dalam distribusi penjualan Q Patty pada rombong-rombong yang sudah menyebar di berbagai tempat.

Setelah proses rekrutmen dilanjutkan seleksi dengan pengumpulan berkas dan proses interview. Menurut Rivai (2011) Menjelaskan bahwa seleksi adalah kegiatan dalam manajemen SDM yang dilakukan setelah PROSES REKRUTMEN (POREK) selesai dilaksanakan. Hal ini berati telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan. Proses pemilihan ini yang dinamakan dengan seleksi. pelaksanaan training selama 3 hari pada jam 16.00 sampai dengan jam 22.00

untuk mengetahui kesungguhan, kinerja, serta perilaku yang dihadapi menghadapi konsumen pada calon pekerja di awasi oleh karyawan tetap Q Patty dan Owner Q Patty untuk menambah kepercayaan owner dalam penerimaan karyawan dengan melihat kinerja calon karyawan tersebut.

Dalam proses rekrutmen dan seleksi pada karyawan tidak selamanya berjalan dengan baik, tidak sesuai rencana yang sudah ditetapkan oleh owner yang pastinya akan mempengaruhi omset dari perusahaan dan juga kinerja karyawan itu sendiri. Castetter mengemukakan bahwa pelaksanaan rekrutmen yang tidak sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, akan menimbulkan masalah yang menuntut biaya tinggi, seperti ketidakcocokan antara penempatan personel dengan jabatan yang dipercayakan, kinerja rendah, ketidakhadiran pegawai tinggi, sering terlambat perilaku anti organisasi dan masa kerja jabatan yang tidak pasti (Jaya, 2018).

Pada Home industry Q Patty beberapa kali pernah terjadi kesalahan dalam merekrut karyawan biasanya terlihat dari menurunnya omset perusahaan terhadap hasil penjualan burger dari setiap rombong. Kesalahan juga bisa terjadi dalam proses pendataan hasil penjualan burger Q Patty yang prosesnya berlangsung lama sehingga data untuk penerimaan gaji per bulan juga pasti akan lama yang mengakibatkan karyawan merasa kecewa dengan perusahaan q patty yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Mustopadidjaja, kinerja adalah kemampuan dalam usaha mencapai hasil kerja yang lebih baik atau yang lebih menonjol kearah tercapainya tujuan lembaga atau perusahaan (Nofriansyah, 2018)

Tindakan dari Owner Q patty dalam menyelesaikan permasalahan tersebut adalah dengan cara memberikan SP, yaitu teguran pertama, SP 2 mengingatkan kembali, pemberhentian jika sudah fatal. Ada beberapa karyawan yang sudah di berhentikan karena melakukan kesalahan dan mendapat surat peringatan. Dari salah satu karyawan booth server pada Q Patty yang mendapatkan teguran dan mendapatkan surat peringatan atas kesalahan yang dilakukannya yang tidak sesuai dengan keinginan owner, mulai memperbaiki kinerjanya untuk tidak mengulang perbuatannya tersebut.

Dampak dari kesalahan rekrutmen karyawan adalah penurunan pelanggan, penurunan penjualan, karena salah satu tujuan dari perusahaan terletak pada kenyamanan konsumen yang mengkonsumsi burger Q Patty serta peningkatan omset dari Q Patty.

KESIMPULAN

Rekrutment dan seleksi harus benar – benar di laksanakan dengan baik karena merupakan proses awal dari pencapayan omset dari sebuah perusahaan yang sangat berpengaruh bagi kelanjutan perushaan di masa yang akan datang. Kesalahan dalam rekrutment dan seleksi akan memberikan dampak yang besar bagi perusahaan dan kinerja pada karyawan pada karyawan yang bekerja pada perushaan tersebut, berkurangnya omset atau pendapatan perushaan dan pemasukan gajih yang lambat sehingga kinerja yang di timbulkan karyawan akan menurun dan juga memicu berkurangnya konsumen atas booth server yang kurang baik.

Daftar Pustaka

Aisyah, Nurul., & Giovanni, Angelia. 2018. *Pengaruh Proses Rekrutmen (Porek) dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. BANK MAYA PADA INTERNASIONAL, Tbk*. Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah. 1(*2*), 08-18

Hariwijaya, M. 2018. *Proses Rekrutmen dan Seleksi.* Diandra Kreatif.

Ibrahim, Muhammad Zakki.,Hakam, Moehammad Soe'oed., Ruhana, Ika. Ruhana.2014.*Pengaruh Seleksi Terhadap Penempatan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Lieas Tekstil Lawang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). 14(*1*).

Jaya, Kadek Maita., dkk. 2018. *Pengaruh Rekrutmen & Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Biyukukung Suites & SPA Ubud.* 13(*2*), 167-178.

Marliani, Rosleny.2015.Psikologi Industri & Organisasi.Bandung: Pustaka Setia.

Nuryanta, Nanang. 2008. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia (Tinjauan Aspek Rekrutmen dan Seleksi.* Jurnal Pendidikan Islam.1(1).

Nofriansyah, Deny. 2018. *Penelitian Kualitatif: Analisis Kinerja Pemberdayaan Masyarakat Kelurahan*. Yogyakarta: Deepublish.

Setiani, Baiq. 2013. *Kajian Sumber Daya Manusia dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja di Perusahaan.* Jurnal Ilmiah WIDYA. 1(*1*), 38-44

Sinurat, Sahala P. 2008. *Langkah tepat melakukan rekrutmen dan Seleksi*. Esensi Erlangga Grup.

Zuhri, Saifuddin. 2013. *Analisis Pengembangan Usaha Kecil Home Industri Sangkar Ayam dalam Rangka Pengentasan Kemiskinan*. Jurnal Manajemen dan Akutansi. 2(*3*), 46-65